



CH  
MT  
2414

## LABOUR FORCE DEVELOPMENT STRATEGY BACKGROUND

On April 11, 1989, Minister of Employment and Immigration Barbara McDougall announced the Labour Force Development Strategy (LFDS), a plan to help Canadian workers take advantage of new opportunities in the labour market. The full thrust of the Strategy is outlined in Success in the Works.

The LFDS was introduced to respond to Canada's need for a highly skilled workforce, capable of adapting to an evolving work environment brought on by technological and demographic change.

3 1761 11637984 3

### First preparatory step - Legislative Change (June 1989-November 1990)

In June 1989, the Minister introduced to the House of Commons Bill C-21, a Bill to Revise the Unemployment Insurance Act. Through Bill C-21, funding for the initiatives outlined in Success in the Works would become available.

Bill C-21 was passed by the Senate in October 1990 and received Royal Assent on October 23, 1990; changes to the UI Act became effective November 18, 1990. As a result, \$775 million will be redirected to implement the Labour Force Development Strategy initiatives - to upgrade the skills of the Canadian labour force. Up to 150,000 UI training participants will be involved, fifty per cent more than in 1990.

Unemployment Insurance will continue to provide temporary income protection to unemployed Canadians. The LFDS represents a response to the needs of the unemployed, by supplying them with the means to return to the labour force sooner.

### Second preparatory step - Consultation and Planning (June 1989-November 1990)

Following tabling of Success in the Works in 1989, the Minister asked the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC), on behalf of the federal government, to undertake consultations to determine the views and concerns of the major labour market stakeholders - labour and business. A number of community interest and educational groups were also invited to participate.



The CLMPC set up seven task forces to consider various aspects of the LFDS: Older Workers, Unemployment Insurance Beneficiaries, Social Assistance Recipients, Apprenticeship, Co-operative Education, Entry-level Programs and Human Resource Planning. The CLMPC Phase I report of these task forces was submitted to the Minister in March 1990.

Employment and Immigration Canada (EIC) used the recommendations of the seven CLMPC task force reports to start to plan and design new programs, building and expanding on the strengths and successes of the Canadian Jobs Strategy (CJS).

A further consultative process was launched in the spring of 1990, building on the consensus of the task forces, to design a new institution to ensure private sector involvement in the public training effort. The CLMPC Phase II Committee Report, on the need for a Canadian Labour Force Development Board, was submitted to the Minister in July 1990. Members of the Phase II task force then consulted further with their labour and business colleagues across the country concerning the proposals. Concurrently, consultations took place with social action groups to seek their views.

The mandate and composition of the Canadian Labour Force Development Board is being finalized and the board will be in place early in 1991.

### **Implementation of the Labour Force Development Strategy (LFDS) (November 1990-April 1992)**

Over the coming months, the Minister will be announcing new initiatives to fulfill the mandate of the LFDS. Employment and Immigration Canada (EIC) is now in a position to proceed with plans to respond to the needs of the Canadian labour market.

The Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC) task forces provided EIC with both broad and specific policy directions that have served as the basis for the development of new programming to meet the needs of clients. The major change in the direction EIC is taking in the development of programming will be implemented over the 1991/92 fiscal year.



With funding available as a result of the passage of Bill C-21, EIC will start to implement expanded programming, including:

- \$230 million to increase employment and training activities: Human Resource Planning, Industrial Adjustment Service, Community Futures, new training allowance rates, expanded programs for Aboriginal peoples and social assistance recipients;
- \$545 million in initiatives to help the unemployed, including: training for Unemployment Insurance recipients and displaced older workers, and programs for self-employment, re-employment and entrepreneurship.

The full \$775 million will be available in 1992; the allocated spending for 1991 will be \$550 million.

Implementation of the LFDS will be a phased-in process, with full programming available during 1992. Partnerships between governments and the private sector, labour and business, already struck through the consultative process, will be developed by the private sector labour force development boards, leading to the achievement of the goal of a skilled Canadian labour force to meet the challenges of the future.

## **Summary**

While the level of federal government financial commitment to training is substantial, achievement of the LFDS goals depends on the collaboration and commitment of all members of the labour market - employers, workers, the unemployed and all levels of government. All Canadians must embrace training and re-training as a life-long activity.

Canada is entering an era of new technologies, relaxation of world trade restrictions and globalization of world markets. The competitiveness and preparedness of the workforce will provide the economic basis for the kind of life Canadians expect to enjoy.

Between now and the year 2000, almost half the new jobs will require more than five years of combined education and training beyond the completion of high school. Canadians will need to upgrade skills, acquire new skills and broaden the range of their skills. Ensuring that all workers prepare for a lifetime of learning in the workforce is a dominant theme of the LFDS.

Canada can accomplish this, but it will not happen without a plan and the commitment of those it affects directly. Through partnerships between governments and the private sector, already well advanced through initiatives such as the CLMPC consultations, the federal government will provide the impetus for all partners in the labour market to take a greater interest and responsibility for training.

The Canadian Labour Force Development Board will provide the link with the private sector in developing a shared commitment to a work-training culture. Unemployment Insurance funds will continue to provide temporary income protection, while expanded programs and new initiatives will help the unemployed return to the labour force.

- 30 -

#### Note:

Success in the Works (IN-008/4/89) is available from Employment and Immigration Canada, Public Affairs Branch, Ottawa, Ontario K1A 0J9 (819) 994-6313.

Announcements by the Minister to date, including the C-21 news release (90-28), Community Futures news release (90-31), Section 26 feepayers reinstatement news release (90-33), and the Aboriginal employment and training strategy news release (90-35), are available from Employment and Immigration Canada, Public Affairs Branch, Ottawa, Ontario K1A 0J9 (819) 994-6313.

January 1991

D'ici l'an 2 000, presque la moitié des nouveaux emplois exigent des études et de la formation qui dépassent le niveau secondaire. Les Canadiens devront se recycler, acquérir de nouvelles compétences et améliorer celles qu'ils possèdent. Un des objectifs principaux de la SMOO est d'amener les travailleurs canadiens à accepter l'idée qu'ils devront étudier tout au long de leur carrière.

Pour que l'on réalise cet objectif au Canada, il est nécessaire de suivre un plan et d'obtenir l'appui de ceux qui sont directement touchés. En s'appuyant sur le partenariat déjà bien établi entre les gouvernements et le secteur privé au cours des consultations menées par le CCMTP, le gouvernement fédéral donnera l'élan nécessaire pour susciter un plus grand intérêt et une responsabilité accrue à l'égard de la formation chez tous les intervenants du marché du travail.

La Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre créera des liens avec le secteur privé et contribuera à susciter un engagement commun pour l'établissement d'une culture de la formation en emploi. Les fonds d'assurance-chômage continueront à garantir la protection temporaire du revenu, tandis que les programmes et les nouveaux projets aideront les chômeurs à réintégrer la population active.

- 30 -

## Nota:

Vous pouvez obtenir le nouveau mode d'emploi (IN-008/4/89) en vous adressant à : Emploi et Immigration Canada, Direction générale des affaires publiques, Ottawa (Ontario), K1A 0J9 (819) 994-6313.

Les documents suivants sont également disponibles à la même adresse : toutes les annonces faites jusqu'à maintenant par la Ministère, y compris le communiqué sur le projet de loi C-21 (90-28); le communiqué sur le programme Développement des collectivités (90-31); le communiqué sur l'article 26 annonçant la réintégration des étudiants indépendants (90-33); le communiqué sur la Stratégie de l'emploi et de la formation des autochtones (90-35).

Janvier 1991



ont proposé à EIC des lignes directrices générales et particulières qui ont permis d'élaborer de nouveaux programmes visant à répondre aux besoins des clients. L'important virage qu'EIC prendra en ce qui concerne l'élaboration de ces programmes sera entrepris au cours de l'exercice 1991-1992.

EIC pourra offrir des programmes plus vastes, grâce aux fonds rendus disponibles par l'adoption du projet de loi C-21. Ces fonds seront répartis comme suit :

- 230 millions de dollars pour des activités accrues d'emploi et de formation, soit la planification des ressources humaines, le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie, le programme Développement des collectivités, l'établissement de nouveaux taux d'allocation de formation, ainsi qu'un plus grand nombre de programmes destinés aux autochtones et aux bénéficiaires de l'aide sociale;

- 545 millions de dollars pour des mesures visant à aider les chômeurs, à savoir la formation des prestataires d'assurance-chômage et des travailleurs âgés déplacés, et des programmes favorisant le travail autonome, le réemploi et l'entrepreneuriat.

Le total de 775 millions de dollars sera atteint en 1992; les dépenses prévues pour 1991 sont de 550 millions de dollars.

La mise en oeuvre de la SMO se fera par étapes, et l'ensemble des programmes seront offerts au cours de l'année 1992. Le partenariat déjà établi au cours du processus de consultation entre les gouvernements, le secteur privé, les travailleurs et les entreprises sera renforcé au sein des commissions du secteur privé pour la mise en valeur de la main-d'oeuvre, et permettra d'atteindre l'objectif qui consiste à former une main-d'oeuvre canadienne compétente, prête à relever les défis que présente l'avenir.

## Résumé

Le niveau d'engagement financier du gouvernement dans la SMO est considérable. Toutefois, l'atteinte des objectifs de la Stratégie dépend de la collaboration et de l'engagement de tous les intervenants du marché du travail : les employeurs, les travailleurs, les chômeurs et tous les ordres de gouvernement. Tous les Canadiens doivent apprendre à considérer la formation et le recyclage comme une activité permanente.

Le Canada entre dans une ère qui sera marquée par des nouvelles technologies, l'abolition des restrictions dans le commerce mondial et la mondialisation des marchés. Une main-d'oeuvre compétente et concurrentielle constitue le fondement économique qui garantira aux Canadiens le niveau de vie auquel ils s'attendent.

## Deuxième étape - Consultation et planification (juin 1989 à novembre 1990)

A la suite de la présentation de l'énoncé Le nouveau mode d'emploi en 1989, la Ministre a demandé au Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP) d'entreprendre des consultations, au nom du gouvernement fédéral, en vue de connaître les points de vue et les préoccupations des principaux intervenants du marché du travail, soit les travailleurs et les entreprises. Un certain nombre de groupes communautaires et de représentants du secteur de l'éducation ont également été invités à participer.

Le CCMTP a formé sept groupes de travail dont le mandat était d'étudier divers éléments et groupes visés par la SMMO : les travailleurs âgés, les prestataires d'assurance-chômage, les bénéficiaires de l'aide sociale, l'apprentissage, l'alternance travail-études, les programmes destinés aux débutants et la planification des ressources humaines. Le rapport de la Phase I, produit par le CCMTP, a été présenté à la Ministre en mars 1990.

Les responsables à Emploi et Immigration Canada (EIC) se sont inspirés des recommandations des sept groupes de travail du CCMTP pour commencer à planifier et à élaborer de nouveaux programmes, en s'appuyant sur les points forts et les bons résultats de la Planification de l'emploi (PE).

Au printemps 1990, un autre processus de consultation a été entrepris, à partir du consensus établi par les groupes de travail, en vue de mettre sur pied un organisme qui permettrait au secteur privé de participer au projet de formation. Le Rapport du comité de la Phase II, qui porte sur un cadre de travail pour une commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre a été présenté par le CCMTP à la Ministre, en juillet 1990. Les membres du comité de la Phase II ont poursuivi les consultations au sujet de leurs recommandations auprès de leurs collègues dans les entreprises et de groupes de travailleurs partout au Canada. Pendant ce temps, des consultations ont également eu lieu auprès de groupes d'action sociale.

Le mandat et la composition de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre sont presque définitifs et la commission sera en place au début de 1991.

## Mise en oeuvre de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre (SMMO) (novembre 1990 à avril 1992)

Au cours des prochains mois, la Ministre annoncera d'autres mesures dans le cadre de la SMMO. A Emploi et Immigration Canada, nous sommes maintenant en mesure de mettre en oeuvre des projets qui répondent aux besoins du marché du travail canadien. Les groupes de travail du Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP)





## STRATÉGIE DE MISE EN VALEUR DE LA MAIN-D'OEUVRE

### FICHE DOCUMENTAIRE

Le 11 avril 1989, M<sup>me</sup> Barbara McDougall, ministre de l'Emploi et de l'Immigration, a annoncé la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre (SMO), qui vise à inciter les travailleurs canadiens à profiter des nouveaux débouchés qui s'offrent sur le marché du travail. Les objectifs de la Stratégie sont énoncés dans Le nouveau mode d'emploi.

La SMO a été adoptée après que l'on ait établi la nécessité pour le Canada d'avoir une main-d'oeuvre très compétente et capable de s'adapter à l'évolution du milieu de travail causée par les changements technologiques et démographiques.

### Première étape - Modifications législatives (juin 1989 à novembre 1990)

En juin 1989, la Ministre a soumis à la Chambre des communes le projet de loi C-21, visant à modifier la Loi sur l'assurance-chômage. Ce projet de loi prévoyait le financement des activités présentées dans Le nouveau mode d'emploi.

Le Sénat a adopté le projet de loi C-21 en octobre 1990, la Loi a reçu la sanction royale le 23 octobre 1990, et la réforme prévue est entrée en vigueur le 18 novembre 1990. Ceci veut dire que 775 millions de dollars seront réaffectés à la mise en oeuvre des projets prévus dans le cadre de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre et ce, en vue du recyclage de la main-d'oeuvre canadienne. Jusqu'à 150 000 prestataires participeront à la formation, soit 50 p. 100 de plus qu'en 1990.

Les Canadiens sans emploi continueront à recevoir une protection temporaire du revenu grâce à l'assurance-chômage. La SMO répond aux besoins des chômeurs en leur donnant des moyens de réintégrer plus rapidement la population active.